Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Glen Gower et autres,

plaignants,

et

Travailleurs unis des transports,

intimé,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 26218-C

Glen Gower,

requérant,

et

Travailleurs unis des transports,

intimé,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 27031-C

Canada

Cindy Little,

requérante,

et

Travailleurs unis des transports,

intimé,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 27032-C
Référence neutre : 2012 CCRI **622**
Le 23 janvier 2012

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M^e^ Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres, a examiné les demandes susmentionnées. Des réunions de gestion de l'affaire, des téléconférences et des audiences ont été tenues aux bureaux du Conseil situés à Ottawa et à Toronto le 31 octobre 2008, les 5 mai, 12 juin, 13 et 14 août, 9 septembre, 13 octobre, 12 et 13 novembre 2009 ainsi que les 11 et 12 janvier, et 7 avril 2010.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e^ Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président.

Ont comparu

M^e^ James L. Shields, pour M. Glen Gower et autres et M^me^ Cindy Little;

M^es^ Brian Shell et Rosie Basa, pour les Travailleurs unis des transports;

M^e^ Johanne Cavé, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I – Nature de la plainte et des demandes

[1] Le 23 mars 2007, M. Glen Gower, pour son propre compte et pour celui de MM. Nelson Beveridge, Edward Page, Guy Ethier, Andrew M.P. Weir, Trevor Hopwood, Tom Redgrift, Alan McDavid, Stephen Ritskes, Ken Reiss, William Johnson, Carl Wallace, James Lennie, Stephane Pommet, Robin Stroud, Paul D. Swim, Arthur James King, Gilles Marcoux, Mike Vestrocy et de M^me^ Cindy Little (les plaignants), a déposé une plainte au Conseil, dans laquelle il alléguait que les Travailleurs unis des transports (le TUT ou le syndicat intimé), plus précisément le président, Paul C. Thompson, les vice-présidents internationaux, John W. Armstrong et Robert W. Sharpe, et le directeur législatif canadien, Tim S. Secord, avaient agi en contravention de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) (dossier du Conseil n° 26218-C) (la plainte principale). Le TUT nie avoir enfreint le *Code* et demande que la plainte soit rejetée.

[2] Le 2 septembre 2008, MM. Guy Ethier et Robert Thompson, pour le compte des plaignants, ont présenté une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* (la première demande d'ordonnance provisoire) (dossier du Conseil n° 27031-C). Le Conseil a par la suite été avisé que M. Ethier avait démissionné de son poste de président général et que toutes les affaires dont le Conseil était saisi au nom de M. Ethier étaient dorénavant assumées par M. Glen Gower. Les plaignants demandaient notamment au Conseil, entre autres, d'enjoindre au TUT de permettre au président général par intérim, M. Glen Gower, d'avoir accès au bureau du président général situé à Sault Ste. Marie, en Ontario.

[3] Toujours le 2 septembre 2008, M^me^ Cindy Little, pour le compte des plaignants, a présenté une deuxième demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* (la deuxième demande d'ordonnance provisoire) (dossier du Conseil n° 27032-C). Les plaignants demandaient au Conseil, entre autres, d'enjoindre au TUT de fournir tous les comptes et états financiers concernant les questions financières liées à la représentation des membres canadiens du TUT et de libérer tous les comptes bancaires des sections locales pour assurer la représentation de ces dernières ainsi que le paiement des sommes autorisées antérieurement.

[4] La production des renseignements et des éléments de preuve au Conseil concernant ces affaires s'est faite sur une longue période, et, à l'instar des questions tranchées dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2007 CCRI 379 (RD 379), et *Hackl*, 2010 CCRI 545, les questions en litige trouvent leur origine dans le préavis de grève donné par les présidents généraux du TUT en février 2007 et dans le différend qui s'ensuivit entre le syndicat international du TUT et les présidents généraux, qui représentaient les employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur).

[5] Le TUT a présenté une requête préliminaire dans laquelle il sollicitait le rejet des demandes et de la plainte. Le Conseil a rejeté la requête du TUT lors de l'audience, pour les motifs qui suivent. À la suite de nombreuses réunions de gestion de l'affaire, d'un changement de procureur pour les plaignants, de téléconférences, de réunions et de discussions entre les parties ainsi que de la décision rendue à l'audience par le Conseil quant à la requête préliminaire, les parties ont présenté un exposé conjoint des faits au Conseil le 1er avril 2010.

[6] Après avoir attentivement passé en revue et examiné les observations des parties, le Conseil a décidé de rejeter les demandes d'ordonnances provisoires ainsi que la plainte principale, pour les motifs qui suivent.

II – Faits et contexte

[7] Pour pleinement comprendre les questions en litige, il est important d'effectuer un bref survol contextuel du différend entre le syndicat international du TUT et les présidents généraux, avant d'étudier le fond de la plainte principale, qui porte sur le traitement des griefs par le TUT au cours de la période où il était aux prises avec des conflits internes et sur le fait qu'il n'aurait pas versé de rémunération pour du travail prétendument effectué par ses anciens représentants. Voici les faits, comme les parties en ont généralement convenu.

A – Le différend entre le syndicat international du TUT et les présidents généraux

[8] Comme il a déjà été mentionné, les questions en litige dans la présente affaire ont pour fondement un préavis de grève donné par les présidents généraux du TUT le 6 février 2007, lequel préavis n'avait pas été approuvé par le syndicat international du TUT, comme cela devait être le cas en vertu de ses statuts. Les membres canadiens du TUT ont commencé à interrompre leurs services le 10 février 2007. Le CN a présenté une demande de déclaration de grève illégale au Conseil, invoquant que le préavis de grève était invalide. Le 19 février 2007, le Conseil a rejeté la demande de déclaration de grève illégale; les motifs de cette décision ont été énoncés dans la décision RD 379. Dans cette dernière, le Conseil a conclu que les litiges et différends internes quant à l'application des statuts et l'omission, ou le refus, des présidents généraux de recourir à l'assistance du président international ne sont pas des affaires qui relèvent du Conseil.

[9] En janvier 2007, les membres canadiens du TUT ont établi quatre comités généraux, organisés selon des régions géographiques, pour représenter l'ensemble des employés du CN visés par l'accréditation du TUT :

a) Pour l'Est du Canada, le TUT a établi le CGR-BG-121, dont le président général était Raymond Lebel.

b) Pour le Centre du Canada, le TUT a établi le CGR-BG-105, dont le président général était Rex Beatty, lequel était assisté par deux vice-présidents à temps plein.

c) Pour l'Ouest du Canada, le TUT a établi le CGR-BG-129, dont le président général était Bryan Boechler, lequel était assisté par un vice-président à temps plein et deux vice-présidents à temps partiel.

d) Dans la ville d'Ottawa, le TUT a établi un bureau national, qui était composé de deux vice-présidents internationaux et d'un directeur législatif canadien.

[10] Le plaignant désigné, M. Glen Gower, était le président de la section locale 483, de décembre 1998 jusqu'au 31 octobre 2007. Cette section locale faisait partie du comité général 105 du TUT (CGR-BG-105), dont le président général était M. Rex Beatty. Ce comité représentait les employés du CN dans la région du Centre du Canada.

[11] Le 19 février 2007, les membres du conseil d'administration du syndicat international du TUT se sont réunis pour aborder le problème du différend interne entre le président général canadien et le syndicat international du TUT. Le conseil d'administration a adopté une résolution par laquelle il suspendait sur-le-champ les présidents généraux ainsi que trois vice-présidents et désignait les vice-présidents canadiens du TUT, MM. Armstrong et Sharpe, pour reprendre les négociations avec le CN pour le compte du TUT.

[12] Le 23 février 2007, un projet de loi imposant le retour au travail, le projet de loi C-46, *Loi prévoyant la reprise et le maintien des services ferroviaires (Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires*, LC 2007, c 8), 1ière sess. (sanction royale obtenue le 18 avril 2007), a été déposé à la Chambre des communes. Le jour suivant, le CN et le TUT ont conclu une entente de principe provisoire, qui devait ensuite être ratifiée, ainsi qu'un protocole provisoire de retour au travail. Les membres du TUT ont rejeté l'entente de principe. M. Andrew Sims, c.r., qui avait été nommé en vertu de la *Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires*, précitée, pour régler le conflit de travail, a rendu sa décision sur les offres finales le 24 juillet 2007.

[13] Pendant ce temps, le 1er mars 2007, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC) a présenté une demande d'accréditation pour déloger le TUT et représenter les employés du CN. Le 27 décembre 2007, le Conseil a conclu que la *Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires*, précitée, n'avait pas pour effet de mettre fin à la période au cours de laquelle une demande d'accréditation pouvait être présentée et a fait droit à la demande d'accréditation présentée par la CFTC, qui avait été présentée au cours d'une grève légale (voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2007 CCRI 398 (RD 398)). Le Conseil a par la suite ordonné un scrutin de représentation.

[14] Le 29 août 2008, la CFTC a remporté le scrutin de représentation visant à déloger le TUT. Ce jour-là, le président international du TUT a écrit aux dirigeants des comités généraux, aux directeurs législatifs ainsi qu'aux présidents et secrétaires-trésoriers des sections locales et a déclaré, en vertu de l'article 16 des statuts du TUT, la dissolution des comités généraux, des comités législatifs ainsi que des sections locales, et a ordonné que tous les biens soient automatiquement transférés ou retournés au syndicat international du TUT.

[15] À la suite de la lettre de son président international datée du 29 août 2008, le syndicat international du TUT a pris des mesures afin de s'approprier les bureaux et les biens de toutes les sections locales et de tous les comités généraux de rajustement, notamment l'ensemble des comptes bancaires et des livres relatifs à la situation financière des sections locales, ainsi que toute la documentation liée aux griefs et aux affaires en arbitrage.

[16] La CFTC a été accréditée le 2 septembre 2008 pour représenter les employés de l'unité de négociation qui était auparavant représentée par le TUT (voir ordonnance du Conseil n° 9507-U).

B – Le traitement des griefs

[17] Selon les statuts du TUT, un comité général est composé des présidents de chacune des sections locales relevant de la compétence du comité général et se voit déléguer la responsabilité d'appliquer la convention collective régissant les membres des sections locales qui le composent. Le président de section locale doit être présent et représenter les membres lors de toute enquête disciplinaire conduite par l'employeur, renvoyer les griefs au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs et interagir avec les gestionnaires locaux pour le compte des membres. Si l'affaire n'est pas réglée au deuxième palier, le président de la section locale transmet généralement au comité général les documents relatifs au grief, y compris la réponse du CN au deuxième palier (le cas échéant), pour renvoi subséquent.

[18] Selon les statuts du TUT, le président général est responsable de l'application de la convention collective à un niveau plus élevé, notamment du renvoi des griefs au troisième palier ou à l'arbitrage, de l'interaction avec les cadres supérieurs au niveau de la vice-présidence et des dirigeants en

matière de relations du travail ainsi que des négociations contractuelles. Le président général est assisté par un vice-président général.

[19] En janvier 2007, tous les présidents de sections locales étaient chargés du traitement des griefs comme il est décrit ci-dessus. Au sein du CGR-BG-105, la responsabilité du renvoi des griefs au troisième palier ou à l'arbitrage incombait au président général, M. Rex Beatty, ou à son vice-président délégué. Quant au CGR-BG-129, le président général Bryan Boechler, ou l'un des vice-présidents (Hackl, Franko ou Barr) était responsable du renvoi des griefs au troisième palier ou à l'arbitrage.

[20] À la suite de la résolution du conseil d'administration international du TUT, datée du 19 février 2007, par laquelle les présidents généraux et les vice-présidents étaient démis de leurs fonctions, la responsabilité du renvoi des griefs au troisième palier ou à l'arbitrage ainsi que la prise de décisions concernant de telles affaires ont été dévolues à MM. Armstrong et Sharpe, vice-présidents du TUT. Le président international a nommé M. Secord pour s'occuper des réclamations et des griefs, qui s'étaient accumulés aux bureaux du CGR-BG-105, avant l'expiration des délais prévus à la convention collective. Cependant, les services de M. Secord n'ont jamais été réellement utilisés aux bureaux du CGR-BG-105 pour aider à traiter les réclamations et les griefs, puisque le vice-président Sharpe a mentionné qu'il s'occuperait de ces tâches. Le syndicat international du TUT a aussi mis en place des mesures provisoires pour les bureaux de l'Ouest du Canada (CGR-BG-129).

[21] Le 19 juin 2007, le vice-président Sharpe a obtenu la permission de nommer M. Guy Ethier pour agir à titre de président général par intérim du CGR-BG-105, car MM. Sharpe et Armstrong travaillaient sur approximativement 100 à 120 griefs et que, au même moment, le CN répondait à 200 autres griefs au troisième palier.

[22] Avec les nominations par intérim au sein des comités généraux, les griefs seraient renvoyés au troisième palier par les présidents généraux par intérim, sous la direction de MM. Armstrong ou Sharpe, lesquels ont rédigé plusieurs des griefs. Pour le Centre du Canada, aucun grief n'a été renvoyé à l'arbitrage au cours de cette période, et seuls quelques-uns l'ont été dans la région de l'Ouest du Canada.

[23] Au cours de la période allant de février 2007 à juin 2007, MM. Sharpe et Armstrong sont parvenus à s'entendre avec l'employeur pour prolonger jusqu'au 19 juin 2007 les délais prescrits au troisième palier de la procédure de règlement des griefs; cette prolongation a ensuite été reportée jusqu'au 19 juillet 2007. Ces prolongations étaient conditionnelles au fait que les griefs en question devaient être recevables au moment où la décision quant à la prolongation était prise. L'entente n'avait pas pour effet de remédier aux problèmes de délai pour la période qui relevait de la responsabilité des anciens présidents généraux, soit la période précédant février 2007.

[24] Entre les mois de février et de septembre 2007, le CN a rejeté plusieurs griefs et renvois à l'arbitrage, au motif que les délais prévus à la convention collective n'avaient pas été respectés dans les régions de l'Ouest du Canada et du Centre du Canada (CGR-BG-105 et CGR-BG-129). Les parties ont joint une liste des griefs et des renvois à l'arbitrage rejetés par le CN au motif que ceux-ci n'avaient pas été présentés à temps.

[25] En septembre 2007, un processus a été mis en place pour élire les nouveaux dirigeants des comités généraux 105 et 129. Le 26 octobre 2007, M. Guy Ethier a été élu président général du CGR-BG-105 et M. Robert Thompson a été élu président général du CGR-BG-129 (Ouest du Canada). M. Glen Gower a été élu vice-président du CGR-BG-105 et M. Wade Franko a été élu vice-président du CGR-BG-129.

[26] Les présidents généraux nouvellement élus, Guy Ethier ou le vice-président Glen Gower avaient la responsabilité de renvoyer les griefs au troisième palier ou à l'arbitrage, selon leur décision, pour le CGR-BG-105. Pour le CGR-BG-129, cette responsabilité incombait au président général Robert Thompson ou au vice-président Wade Franko. Jusqu'à septembre 2008, les dirigeants élus étaient responsables de l'administration de leur comité général respectif, y compris du renvoi des griefs au troisième palier et à l'arbitrage. Cependant, M. Guy Ethier a démissionné de son poste de président général du CGR-BG-105 le 29 août 2008.

[27] Le 29 juillet 2008, l'arbitre Michel G. Picher a rendu une décision ponctuelle concernant l'application des dispositions de l'article 84 de la convention collective, lesquelles régissent le renvoi de griefs au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada.

[28] À la connaissance des parties, aucun plaignant pouvant être affecté par l'échéance du délai prévu à une ancienne convention collective régissant le TUT au cours de la période pertinente n'a déposé de plainte de manquement au devoir de représentation juste désignant le TUT, ou l'un de ses organismes subordonnés ou anciens dirigeants de ces organismes subordonnés, à titre d'intimé.

C – Les salaires impayés

[29] En raison des mesures prises par le syndicat international du TUT, à compter d'août 2008, pour s'approprier des biens du TUT et de ses organismes subordonnés, onze anciens représentants du TUT pour le CGR-BG-105 et le CGR-BG-129 n'ont pas été rémunérés et n'ont pas reçu les indemnités auxquelles ils prétendent avoir droit pour le travail qu'ils ont effectué au sein d'un organisme subordonné du TUT, pour représenter les membres de cet organisme.

[30] Selon les statuts du TUT, le revenu des organismes subordonnés provient de l'allocation des cotisations syndicales. Chacun des organismes subordonnés a la responsabilité de réserver des fonds pour le paiement de ses dépenses. L'article 12 des statuts du TUT édicte la manière dont les cotisations versées au syndicat international du TUT doivent être gérées.

[31] Le syndicat international du TUT rejette ces revendications quant à la rémunération impayée, au motif que (i) il n'y avait pas de fonds dans le compte bancaire de l'organisation subordonnée visée par les réclamations en salaire/dépenses; ou (ii) le TUT a jugé que les réclamations n'étaient pas correctement étayées par des reçus, des documents ou des confirmations que le travail prétendument exécuté avait été autorisé ou qu'il avait effectivement été exécuté.

[32] Les plaignants ont amassé des documents à l'appui des demandes de remboursement de dépenses dont il est question dans la présente plainte.

[33] Avant de s'attarder au bien-fondé de la plainte de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil exposera les positions des parties ainsi que ses décisions quant à la requête préliminaire et aux demandes d'ordonnances provisoires. Les parties ont été avisées verbalement de la décision du Conseil en ce qui concerne la requête en irrecevabilité et du fait que des motifs détaillés leur seraient donnés lorsque le Conseil rendrait sa décision définitive.

III – La requête préliminaire en irrecevabilité

A – Position des parties

[34] En plus de leurs observations écrites, les parties ont présenté des plaidoiries au Conseil concernant la requête préliminaire présentée par le syndicat dans laquelle il sollicite le rejet de l'ensemble des affaires dont est saisi le Conseil. Voici un résumé des positions des parties.

1 – Le TUT

[35] Le TUT a soutenu que toutes les affaires dont le Conseil est saisi devraient être rejetées au motif qu'aucune preuve suffisante à première vue n'a été établie. Il a soutenu que la plainte portait sur des affaires internes du syndicat, lesquelles sont exclues de la portée de l'article 37 du *Code*. Le syndicat a aussi soutenu que l'écoulement du temps a eu pour effet de rendre les présentes affaires sans objet. Depuis le dépôt de la plainte principale, l'arrêt de travail a pris fin et la CFTC a délogé le TUT en tant qu'agent négociateur. Le TUT a prétendu qu'en raison du changement d'accréditation, il serait inapproprié que le Conseil ordonne au TUT de traiter des griefs dont il n'a plus le contrôle.

[36] Le TUT a aussi soutenu que l'instruction de la plainte fondée sur l'article 37 ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail. Il a affirmé que ni M. Gower ni M^me^ Little n'avaient qualité pour saisir le Conseil de ces affaires, puisque aucun des anciens membres du TUT qui ont été affectés par les griefs en question n'a déposé au Conseil de plainte alléguant que le syndicat avait commis un acte répréhensible.

2 – Les plaignants

[37] Les plaignants ont soutenu qu'il s'agissait d'une requête préliminaire et que le Conseil n'avait encore entendu aucun élément de preuve quant au caractère véridique de la plainte et des demandes. Selon les plaignants, il doit y avoir un examen des faits avant de pouvoir déclarer que la plainte n'est pas fondée.

[38] Selon les plaignants, le changement d'accréditation n'était pas pertinent quant à l'issue de la plainte. Ils ont prétendu que le départ du TUT n'avait pas pour effet de le libérer des conséquences de ses actions antérieures.

[39] Les plaignants ont soutenu que la plainte ne concernait pas le fonctionnement interne du syndicat, mais visait plutôt à ce que le Conseil examine les affaires qui relèvent du champ d'application du *Code*.

B – La décision du Conseil quant à la requête préliminaire en irrecevabilité

[40] À la suite de la présentation des plaidoiries des parties quant à la requête préliminaire, le Conseil, après examen et délibération, a rendu à l'audience sa décision de rejeter la requête préliminaire du syndicat, dans laquelle celui-ci sollicitait le rejet de la plainte et des demandes.

[41] Bien que l'écoulement du temps et, surtout, le changement d'agent négociateur aient pu avoir des répercussions quant à des aspects de la plainte et des demandes, le Conseil a conclu qu'il serait prématuré de rejeter les affaires sans avoir conduit un examen en bonne et due forme de tous les éléments de preuve et arguments juridiques pertinents.

[42] Le Conseil, compte tenu de l'information dont il disposait au moment des plaidoiries quant à la requête préliminaire, n'était pas convaincu que la plainte portait exclusivement sur le fonctionnement interne du syndicat ou qu'elle nécessitait qu'il examine les actions du syndicat relativement aux pouvoirs que lui confèrent ses statuts. Avant qu'une telle décision puisse être rendue, le Conseil devait pouvoir examiner l'ensemble de l'affaire.

IV – Les positions des parties quant aux demandes d'ordonnances provisoires (dossiers du Conseil 27031-C et 27032-C) et à la plainte fondée sur l'article 37 (26218-C)

A – Les plaignants

1 – Les demandes d'ordonnances provisoires

[43] Les plaignants soutiennent que, après que le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans le cadre de la demande visant à déloger le syndicat présentée par la CFTC, le syndicat international du TUT a avisé les sections locales en août 2008 qu'il avait effectivement gelé tous leurs comptes financiers. Cet avis mentionnait :

> La présente fait office d'avis qu'en date du 9 août 2008, à 0 h 01, **aucune** transaction en lien avec ces comptes ne sera autorisée en l'absence du consentement explicite du soussigné. Nous vous avisons aussi que le TUT a l'intention de prendre des mesures, conformément aux droits que nous confère la loi, pour s'assurer que les montants dans les comptes de votre division restent sous le contrôle et à la disponibilité du TUT.
>
> M.B. Futhey Jr.
> Président international
>
> Kim N. Thompson
> Secrétaire-trésorier général
>
> (traduction; souligné dans l'original)

[44] Les plaignants soutiennent que le TUT a aussi saisi les actifs des sections locales, lesquels étaient réputés être des actifs du TUT, à la suite de la tenue du scrutin de représentation, qui a été remporté par la CFTC. Par lettre datée du 29 août 2008, le président international, M. M.B. Futhey, a avisé que :

> ... tous les biens, sommes d'argent et valeurs mobilières de toutes sortes appartenant au Conseil législatif de l'Ontario, maintenant dissous, sont automatiquement dévolus au syndicat international du TUT. J'ordonne de plus, par les présentes, à tous les dirigeants du Conseil législatif de l'Ontario de remettre sans délai toutes les fournitures et tous les équipements au secrétaire-trésorier général du TUT, M. Thompson, dans les cinq jours de la réception de la présente lettre ...
>
> (traduction)

[45] Les plaignants soutiennent que le syndicat international du TUT a saisi le bureau du président général à Sault Ste. Marie et a changé les serrures. Ils soutiennent qu'une audience d'arbitrage, en

matière de crédits de pension, était fixée pour la semaine du 8 septembre 2008; cependant, les dossiers qui étaient cruciaux pour l'arbitrage n'étaient pas disponibles en raison des mesures prises par le syndicat international du TUT. Les plaignants étaient d'avis que les mesures prises par le syndicat ont eu des répercussions négatives irréparables et immédiates sur les membres canadiens du TUT, puisqu'ils ont été privés de la représentation que le TUT devait leur fournir en application du *Code*.

[46] Dans la première demande d'ordonnance provisoire, les plaignants ont demandé au Conseil de rendre un certain nombre d'ordonnances provisoires, y compris des ordonnances enjoignant au syndicat international du TUT de :

> a) permettre au président général par intérim (M. Glen Gower) ou à ses délégués d'avoir accès au bureau du président général à Sault Ste. Marie;
>
> b) ne pas enlever, altérer, détruire ou autrement modifier tout dossier, document, grief ou autre nécessaire à la représentation des membres canadiens du TUT ou qui sera nécessaire à la représentation par la CFTC à la suite de la reconnaissance de cette organisation à titre d'agent négociateur de ces membres, ainsi que de s'assurer, dans l'éventualité où une telle ordonnance est rendue, que ces pièces soient acheminées immédiatement et de manière appropriée à la CFTC;
>
> c) cesser toute action, directe ou indirecte, y compris l'interdiction de donner accès au bureau du président général à Sault Ste. Marie pour la préparation et la conduite de l'instance d'arbitrage prévue pour la semaine du 8 septembre 2008, liée à la représentation des membres canadiens du TUT et à la représentation par la CFTC, vu la reconnaissance de celle-ci comme agent négociateur de ces membres.

[47] Dans la deuxième demande d'ordonnance provisoire, les plaignants soulignent qu'en raison de l'absence d'accès aux fonds, ils ne pouvaient être représentés en ce qui a trait aux griefs, aux affaires disciplinaires, aux réclamations de prestations d'invalidité à court ou à long terme et aux affaires en matière de droits de la personne. De plus, les plaignants prétendent qu'ils n'ont pas été indemnisés

pour leurs dépenses et leurs pertes de salaires subies lorsqu'ils représentaient des membres au nom du TUT.

[48] Les plaignants affirment que la dissolution du Conseil législatif de l'Ontario et des bureaux des présidents généraux met en péril les affaires courantes et futures. Selon les plaignants, le syndicat a interprété et appliqué ses statuts d'une manière sans précédent, qui est arbitraire, discriminatoire et entachée de mauvaise foi.

[49] Les plaignants ont demandé au Conseil de rendre un certain nombre d'ordonnances provisoires, notamment des ordonnances enjoignant au syndicat international du TUT de :

> a) libérer tous les comptes financiers des sections locales (ainsi que les fonds qu'ils contiennent) pour assurer la représentation au sein de la section locale et le versement des sommes d'argent antérieurement autorisées, jusqu'à ce que le Conseil détermine de manière exacte les liens de propriété ainsi que les droits;
>
> b) rétablir le Conseil législatif de l'Ontario ainsi que les bureaux des présidents généraux (ainsi que tous les autres bureaux concernés), et libérer tous les comptes financiers (ainsi que les fonds qu'ils contiennent) pour la représentation et le versement des sommes d'argent antérieurement autorisées;
>
> c) libérer tous les comptes financiers de la division canadienne du TUT (ainsi que les fonds qu'ils contiennent), jusqu'à ce que le Conseil détermine de manière exacte les liens de propriété ainsi que les droits;
>
> d) cesser toute action relative à l'acquisition des « actifs des sections locales », ainsi que de tout autre actif de la division canadienne du TUT (incluant les dossiers), jusqu'à ce que le Conseil détermine les liens de propriétés quant à ces actifs (y compris les dossiers);

c) fournir tous les registres, comptes, états financiers, etc., concernant sa situation financière relative aux cotisations des membres canadiens et des sommes d'argent liées à la représentation directe des membres canadiens du TUT (toutes les divisions).

2 – La plainte fondée sur l'article 37

[50] Les plaignants ont concédé que les mesures de redressement demandées initialement pourraient être, à un certain degré, sans objet à ce stade-ci, mais que le syndicat était toujours responsable des répercussions de l'expulsion des présidents généraux et vice-présidents sur les griefs existants ainsi que des pertes financières qui en ont résulté, sans égard à l'écoulement du temps. Les plaignants soutiennent que les mesures adoptées par le TUT étaient arbitraires et entachées de mauvaise foi.

[51] Les plaignants soutiennent que, lorsque le conseil d'administration du syndicat international du TUT a désigné MM. Armstrong et Sharpe pour s'occuper des affaires des quatre comités généraux, il incombait à ces derniers de donner suite à la totalité des griefs existants. Ils prétendent, comme en fait foi la lettre du président datée du 25 mai 2007, que le syndicat savait que les griefs s'accumulaient et que personne ne les traitait. Les plaignants ont fait remarquer que les services de M. Secord, qui avait été nommé précisément pour traiter les griefs, n'avaient jamais été utilisés réellement, puisque M. Sharpe avait mentionné qu'il s'occuperait de ces affaires. Les plaignants soutiennent que ni M. Sharpe ni M. Armstrong ne pouvaient s'occuper du volume accru de responsabilités et que, à l'exception d'une tentative visant à obtenir une prolongation des délais, aucune ou bien peu de mesures ont été prises pour traiter les griefs en cours.

[52] Les plaignants soutiennent qu'ils ne demandent pas au Conseil de conclure que le conflit interne du syndicat contrevenait au *Code*, mais plutôt que les mesures prises par le président international, le 19 février 2007, de démettre de leurs fonctions les présidents généraux ainsi que les vice-présidents à temps plein constituaient des mesures de représailles, tout comme l'était l'omission de traiter les griefs. De plus, ces mesures étaient négligentes et entachées de mauvaise foi. Les droits des membres ne pouvaient être protégés de manière adéquate, et MM. Sharpe et Armstrong étaient bien au fait de l'arriéré. Malgré cela, aucune affaire n'était renvoyée à l'arbitrage, et la nomination

d'une personne pour le Centre du Canada et d'une autre pour la région de l'Ouest n'a été qu'un effort symbolique qui n'a rien donné.

[53] Les plaignants soutiennent que la jurisprudence, plus particulièrement l'arrêt *VIA Rail Canada inc.* c. *Cairns*, 2001 CAF 133, [2001] 4 C.F. 139, rendu par la Cour d'appel fédérale, appuie clairement la position que les personnes agissant pour le compte de membres d'un syndicat ne doivent pas poser des gestes qui contreviennent au *Code* pendant les négociations collectives. Le syndicat avait l'obligation légale de nommer suffisamment de dirigeants compétents pour mener les négociations après avoir démis les vice-présidents de leurs fonctions, ce qu'il n'a pas fait. Les plaignants prétendent que les problèmes internes avec lesquels le syndicat était aux prises ne le soustrayaient pas aux obligations que lui impose le *Code*. Comme il a été précisé dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd.*, [1975] 2 Can LRBR 196 (C.-B.), une décision rendue par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, les plaignants soutiennent que les actes de vengeance du syndicat constituent de la mauvaise foi. Selon les plaignants, la mauvaise foi était aggravée par le fait que des personnes compétentes étaient disponibles et que le TUT a choisi de les laisser de côté. Ils prétendent que la résolution adoptée par le syndicat international du TUT le 17 février 2007 constituait une réaction irréfléchie qui témoignait d'une grave négligence et d'un mépris total à l'endroit des membres. Les plaignants soutiennent que le TUT était une organisation chevronnée et bien organisée, qui avait la capacité et la compétence nécessaires pour représenter ses membres de manière adéquate, mais qu'il a choisi de ne pas le faire.

[54] À titre de mesure de redressement, les plaignants demandent au Conseil de déclarer que le TUT a manqué à son devoir de représentation juste et de leur attribuer des dommages-intérêts en raison de ce manquement. Les plaignants prétendent que les dommages pourraient être évalués en tenant compte des salaires non payés et qu'ils pourraient répartir le montant au prorata parmi les membres n'ayant pas été payés.

B – Le TUT

[55] Le TUT sollicite le rejet des demandes d'ordonnances provisoires et de la plainte pour les motifs suivants :

a) les plaignants n'ont pas réussi à établir une preuve suffisante à première vue pour ouvrir droit à un redressement selon l'article 37;

b) le redressement sollicité par les plaignants est maintenant sans objet, compte tenu de l'ordonnance du Conseil n° 9507-U accréditant la CFTC à titre d'agent négociateur;

c) l'instruction de la plainte ne sert aucune fin liée aux relations du travail;

d) le syndicat a subi un préjudice dans la préparation de sa réponse quant à la plainte en raison du retard survenu dans la poursuite de la plainte déposée par les plaignants.

[56] Le TUT prétend que ni M. Gower ni M^me^ Little ne détiennent le pouvoir ou la qualité requise pour présenter les demandes. Selon le syndicat, le Conseil ne dispose d'aucun élément de preuve démontrant que d'anciens membres du TUT aient déposé une plainte alléguant que le syndicat a commis des actes répréhensibles, et, par conséquent, les anciens représentants du syndicat ne peuvent présenter les demandes ou déposer la plainte pour leur propre compte, car ils ne sont pas des plaignants au sens de l'article 37.

1 – Les demandes d'ordonnances provisoires

[57] Le TUT soutient que les demandes des plaignants ne sont pas fondées, car aucune urgence ou circonstance ne justifie la délivrance d'une ordonnance en vertu de l'article 19.1 du *Code*.

[58] Le TUT soutient que le critère pour décider s'il faut rendre une ordonnance provisoire est contextuel et que le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires doit être exercé « d'une manière qui traduit l'esprit et les objectifs de la loi » (voir *Trentway-Wagar inc.*, 2000 CCRI 57, paragraphe 21). Le syndicat prétend que les objectifs de la partie I du *Code* peuvent être établis en examinant le préambule du *Code*, qui traite principalement des avantages de la gestion et de l'organisation des relations entre les employeurs et les agents négociateurs accrédités ainsi que des

avantages institutionnels et sociaux de la négociation collective. Selon le syndicat, le préambule ne traite pas de la gestion des activités internes des syndicats, du contenu de leurs statuts ou du traitement réservé aux membres qui commettent des infractions ou qui sont dissidents. La présente demande n'a rien ou a bien peu à voir avec l'établissement de « bonnes relations du travail », et rien n'indique que la délivrance de l'ordonnance faisant l'objet de la demande serait porteuse de bonnes relations du travail.

[59] Le TUT soutient de plus que, pour que le Conseil puisse comprendre la nature contextuelle de la demande, il doit connaître réellement l'ensemble des circonstances et des faits pertinents. Il ajoute que, dans des affaires complexes, qui sont entremêlées avec d'autres affaires et dossiers, la preuve par affidavit n'est pas toujours le meilleur moyen de saisir ce contexte. Le syndicat recommande au Conseil d'être très prudent en l'espèce, car, selon eux, les affidavits déposés par les plaignants contiennent des inexactitudes factuelles.

2 – La plainte fondée sur l'article 37

[60] Le TUT soutient que deux caractéristiques importantes peuvent être dégagées des affaires en matière de manquement au devoir de représentation juste. Le premier est que les employés de l'unité de négociation possèdent certains droits, mais que ces droits ne sont pas absolus. Deuxièmement, la conduite du syndicat doit être conforme à son devoir de représentation juste et les droits des employés sont limités par le droit du syndicat de prendre certaines décisions. Cependant, il soutient que la présente plainte ne concerne pas des employés de l'unité de négociation. Aucun employé de l'unité de négociation n'a subi de préjudice, au sens du *Code*, en raison des actions posées par le syndicat. Rien n'indique que des employés ont subi un préjudice en raison des délais. Aucun employé ou plaignant individuel n'a déposé de plainte de manquement au devoir de représentation juste en ce qui concerne les délais; il s'ensuit que les plaignants demandent au Conseil de se pencher sur une transgression hypothétique.

[61] Le TUT soutient qu'un bon nombre des griefs en question ont pris naissance avant que MM. Sharpe et Armstrong ne soient chargés d'appliquer la convention collective. Bien qu'il soit

maintenant allégué que les griefs sont irrecevables, il n'y a pas d'indication de ce qu'a fait la CFTC depuis qu'elle est l'agent négociateur pour démontrer que les griefs étaient irrecevables.

[62] Le TUT fait valoir que si les plaignants sont mécontents de la manière avec laquelle le syndicat a été dissous, ce sont les statuts qu'ils doivent invoquer. La mesure prise est fondée sur le droit en matière de contrats et le recours devrait être instruit devant les tribunaux. En ce qui a trait au mécontentement envers la conduite de MM. Sharpe et Armstrong, le recours approprié serait une action en responsabilité délictuelle invoquant le non-respect du contrat, et non une plainte au Conseil.

[63] Le TUT ne nie pas que ses dirigeants ont pris des mesures pour protéger ses actifs en attendant l'issue du scrutin de représentation, mais soutient que cela ne faisait nullement obstacle à une représentation efficace à titre d'agent négociateur ou à l'accomplissement des devoirs qu'exigent de lui ses statuts et le *Code* dans le cadre de la représentation de ses membres. Le syndicat soutient de plus que ses décisions ont été prises de bonne foi et que celles-ci relevaient de ses affaires internes. Il soutient que rien n'indique que la non-rémunération ciblait certaines personnes en particulier. Le syndicat a plutôt simplement pris la position qu'il n'y avait pas suffisamment de fonds pour effectuer des paiements ou que les réclamations n'avaient pas été présentées correctement. Si les plaignants sont effectivement en désaccord avec les décisions, ceux-ci peuvent interjeter appel, conformément aux modalités des statuts. Le syndicat souligne qu'aucun des plaignants n'a interjeté appel.

[64] De plus, le TUT prétend que le Conseil n'est pas la tribune appropriée pour discuter de la réclamation des plaignants visant à obtenir une indemnisation. Selon le syndicat, les montants réclamés n'ont rien à voir avec les droits de négociation collective, mais découlent plutôt d'une affaire interne qui devrait être instruite par une cour supérieure. Le devoir de représentation juste n'est pas un mécanisme par lequel des personnes peuvent recouvrer de prétendues dettes.

[65] Le TUT est d'avis qu'il n'y a pas de fondement factuel pour statuer sur le montant qui serait dû aux plaignants et que les éléments de preuve ne sont pas suffisants pour guider le Conseil à ce sujet. Le syndicat prétend que la réclamation en dommages-intérêts n'est pas logique d'un point de vue des relations de travail et que la plainte devrait être rejetée.

V – Analyse et décision

A – Les demandes d'ordonnances provisoires

[66] L'article 19.1 du *Code* prévoit ce qui suit :

> 19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[67] Règle générale, les cours de droit commun se penchent sur une demande d'injonction ou d'ordonnance interlocutoire en appliquant un critère à trois volets. Le premier volet porte sur l'existence d'une question sérieuse; le deuxième sur la probabilité de préjudice irréparable et le troisième concerne la prépondérance des inconvénients. Comme il a récemment été énoncé dans *Hackl*, précitée, le Conseil ne se fonde pas nécessairement sur ces facteurs, mais applique plutôt l'article 19.1 d'une manière qui reflète l'intention et les objectifs du *Code*.

[68] Dans *Trentway-Wagar inc.*, précitée, le Conseil hésitait à formuler un critère précis en ce qui concerne les ordonnances provisoires, mais il a précisé qu'il examinerait en tout premier lieu quelle ordonnance provisoire serait la plus susceptible de permettre la réalisation des objectifs du *Code* :

> [29] En évaluant ce qui permettra d'assurer la réalisation des objectifs de la loi, le présent Conseil peut utiliser de nombreuses méthodes analytiques, et le critère en trois étapes des cours de justice peut, si les circonstances s'y prêtent, constituer un guide d'analyse utile. Il ne faut donc pas s'étonner que ce critère ait été utilisé dans *Air Canada*. De même, le critère employé par la CRTO peut, à l'occasion, servir de source d'inspiration. Toutefois, lorsqu'il décide d'appliquer un tel cadre analytique, le Conseil doit veiller à ce que cette démarche n'éclipse pas l'examen de la question fondamentale, soit déterminer si l'ordonnance ou la mesure provisoire demandée permet d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.
>
> [30] En l'espèce, le Conseil se trouve dans une situation semblable à celle de la CRTO dans *William Neilson Ltd.*, précitée, et dans des affaires de son prédécesseur, en ce sens que sa jurisprudence concernant l'exercice de ses pouvoirs d'accorder des redressements provisoires en est à ses débuts. Toutefois, contrairement à la CRTO, le CCRI hésite à définir une démarche qu'il serait enclin à suivre dans toutes les affaires, si ce n'est préciser qu'il examinera en tout premier lieu quelle ordonnance provisoire est la plus susceptible de permettre la réalisation des objectifs du *Code*.
>
> [31] Suivant les faits, le critère de base – question défendable ou sérieuse – peut être pertinent. La question du degré de préjudice que l'une ou l'autre des parties est susceptible de subir peut également être examinée. La prépondérance des inconvénients ou le préjudice relatif entre les parties peut

> souvent revêtir beaucoup d'importance. Toutefois, tous ces facteurs doivent être examinés et évalués attentivement dans le contexte de l'ordonnance que le Conseil juge indiqué pour assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

[69] Dans *Transport Besner inc.*, 2003 CCRI 231, le Conseil a rejeté une demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat qui sollicitait une déclaration d'employeur unique. Le Conseil, se fondant sur *Trentway-Wagar inc.*, précitée, a expliqué que les ordonnances provisoires visent à s'assurer du respect des objectifs du *Code* de manière provisoire. Il a réitéré que, bien que le critère de common law associé aux injonctions interlocutoires (question grave, préjudice irréparable et prépondérance des inconvénients) puisse servir de guide analytique utile, le pouvoir conféré par l'article 19.1 du *Code* devrait être interprété d'une manière qui reflète l'esprit et les objectifs du *Code* :

> [52] Le critère législatif édicté par l'article 19.1 du *Code* est un critère pragmatique et de sauvegarde. Cette disposition législative prévoit, en effet, que le Conseil peut rendre une ordonnance qu'il juge indiquée dans le cadre d'une affaire dont il connaît, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*. Le Conseil sera, dès lors, interpellé par une situation faisant en sorte que ces objectifs puissent être remis en question en l'absence d'une ordonnance immédiate. Il est donc important de souligner que l'évaluation de l'application de l'article 19.1 du *Code* se fait selon les circonstances propres à chaque affaire et le contexte particulier de celle-ci.

[70] Il s'ensuit que chaque affaire est un cas d'espèce et doit être évaluée en tenant compte de ce qui assurera la réalisation des objectifs du *Code*.

[71] Selon son examen des éléments de preuve et des observations à l'appui des demandes d'ordonnances provisoires au moment où elles ont été présentées, le Conseil n'est pas convaincu que la délivrance des ordonnances provisoires sollicitées favorisera de saines relations de travail entre le TUT et les anciens présidents généraux, particulièrement vu le fait qu'il n'a pas encore entendu et examiné l'ensemble de l'affaire.

[72] Bien que le Conseil ne se penche pas sur le bien-fondé de la plainte lorsqu'il est saisi d'une demande d'ordonnance provisoire, il doit porter une attention particulière aux objectifs du *Code*, notamment la disposition dont on allègue violation. Dans la présente affaire, les plaignants allèguent que le TUT a contrevenu à l'article 37 du *Code*. Cet article a pour objet de protéger les membres de l'unité de négociation contre d'éventuelles mesures abusives prises par l'agent négociateur en se fondant sur des interprétations discriminatoires ou arbitraires ou encore de mauvaise foi à l'égard des

droits reconnus aux membres par la convention collective (voir *Powell*, 2000 CCRI 97). L'objectif de la partie I du *Code* est d'encourager la libre négociation collective et le règlement constructif des différends entre travailleurs, syndicats et employeurs.

[73] Selon le Conseil, les mesures de redressement sollicitées dans les demandes d'ordonnances provisoires concernent directement les affaires internes du syndicat, sur lesquelles le Conseil n'a qu'une compétence limitée. Plus particulièrement, les plaignants ont demandé que le TUT leur permette d'avoir accès au bureau du président général situé à Sault Ste. Marie; libère les comptes financiers, restaure le Conseil législatif de l'Ontario et les bureaux des directeurs généraux, cesse toute action relative à l'acquisition d'actifs (y compris de dossiers) et fournisse tous les registres, comptes, états financiers, etc. Par conséquent, le Conseil n'a pas été convaincu que la délivrance de l'ordonnance provisoire sollicitée favoriserait les objectifs du *Code*.

[74] Comme cela avait été le cas dans *Hackl*, précitée, il s'agit d'une affaire extrêmement tendue, qui suit un long conflit de travail entre les membres du TUT et le CN et qui a entraîné le remplacement du TUT par la CFTC. Par conséquent, si une quelconque forme de redressement s'impose, le Conseil est d'avis qu'un tel redressement ne devrait être prononcé qu'après que chaque partie aurait obtenu toute possibilité de fournir des éléments de preuve appropriés et des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Agir autrement serait contraire aux règles de justice naturelle et aux objectifs du *Code*.

[75] Par conséquent, les deux demandes d'ordonnances provisoires sont rejetées, pour les motifs qui précèdent.

B – La plainte fondée sur l'article 37

[76] Plusieurs des questions soulevées dans la plainte principale ont été résolues en raison du temps qui s'est écoulé. Les questions principales toujours en litige entre les parties étaient les griefs en cours qui n'auraient pas été traités par le TUT ainsi que les sommes que le TUT devrait à ses anciens représentants.

[77] Le devoir de représentation juste du syndicat envers un employé de l'unité de négociation est prévu à l'article 37 du *Code*. Voici le libellé de cet article :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[78] Le rôle qui incombe au Conseil en ce qui concerne l'article 37 du *Code* a été établi dans de nombreuses décisions antérieures. L'article 37 ne permet pas au Conseil de se substituer au syndicat dans l'évaluation du bien-fondé d'un grief ou de juger si le syndicat a pris la bonne décision. Le rôle du Conseil est plutôt d'examiner la conduite du syndicat pour s'assurer que ce dernier s'est penché correctement sur l'affaire et n'a pas agi de manière discriminatoire, arbitraire ou entachée de mauvaise foi lorsqu'il est parvenu à sa décision.

[79] La conduite d'un syndicat doit être évaluée en tenant compte des cinq principes dégagés dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, de la Cour suprême du Canada, qui se résument comme suit :

> 1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.
>
> 2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage de son grief et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.
>
> 3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.
>
> 5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[80] Dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*, il incombe au plaignant de présenter suffisamment de faits pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que le syndicat a manqué à son obligation prévue à l'article 37 du *Code* (voir *Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)). Une plainte ne peut simplement relater la perception d'une

injustice; elle doit exposer au Conseil les faits à l'appui de celle-ci. Une plainte doit faire plus que simplement alléguer qu'un syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, et elle doit comporter des éléments de preuve à l'appui des allégations.

[81] Le Conseil souligne que les auteurs de la plainte sont essentiellement d'anciens représentants du syndicat, et non des membres individuels de l'unité de négociation qui étaient directement affectés par les griefs. Dans la décision *McRaeJackson*, 2004 CCRI 290, le Conseil a affirmé que le devoir de représentation juste ne vaut que pour les membres de l'unité de négociation :

> [24] Généralement, le devoir de représentation juste ne vaut que pour les membres de l'unité de négociation, bien qu'il puisse dans certaines circonstances s'étendre à d'anciens membres de l'unité. (voir *Serge Bouchard et autres*, [2003] CCRI nº 259; et *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627). Si l'employé n'est pas membre d'une unité de négociation, on ne peut pas reprocher au syndicat de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour l'y faire inclure (voir *Esper Powell*, [2000] CCRI nº 97).

[82] Par conséquent, il y a lieu de se demander si les plaignants avaient qualité pour déposer une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*. M. Gower a déposé la plainte principale à titre de « président de section locale ». Une partie de la plainte alléguait que le TUT n'avait pu respecter les délais applicables aux griefs au cours de la période comprise entre février 2007 et septembre 2008, mais rien n'indiquait que des membres du syndicat avaient déposé une plainte de manquement au devoir de représentation juste contre le TUT parce qu'il n'aurait pas respecté les délais prévus à la convention collective pour les griefs.

[83] L'objet de l'article 37 n'est pas de régir les différends entre des dirigeants ou des représentants du syndicat et le conseil d'administration de ce syndicat. Le Conseil et son prédécesseur ont constamment conclu que la portée du devoir prévu à l'article 37 ne s'étend pas aux affaires internes du syndicat : *Wilson et autres* (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583), à la page 210. En d'autres mots, l'article 37 du *Code* ne doit pas être utilisé comme véhicule procédural pour instruire des différends purement internes du syndicat quant à des questions relatives à l'administration ou à l'application de ses statuts et de ses règlements, y compris l'élection et la nomination de dirigeants et l'administration interne du syndicat.

[84] Les plaignants étaient mécontents des répercussions engendrées par la nomination de MM. Armstrong et Sharpe pour gérer les affaires des quatre comités généraux sur la négociation d'une entente de principe, laquelle a ultimement été rejetée par les membres, et sur le traitement des griefs. Les plaignants ont demandé au Conseil de conclure que les mesures prises par le président international le 19 février 2007, de démettre de leurs fonctions les présidents généraux et les vice-présidents à temps plein, ainsi que le défaut de traiter des griefs constituaient des mesures de représailles. Les plaignants allèguent aussi qu'ils devraient être indemnisés pour le travail qu'ils ont effectué à titre de représentants du syndicat et qui n'a pas été rémunéré.

[85] Le TUT prétend que si les plaignants sont mécontents de la manière avec laquelle le syndicat a été dissous, ce sont les statuts qu'ils doivent invoquer. Par conséquent, le TUT a soutenu que les cours supérieures sont les tribunes indiquées pour traiter du mécontentement des plaignants.

[86] Le Conseil est d'avis que les plaignants lui demandent de tirer une conclusion liée aux affaires internes du syndicat. Le Conseil conclut que les mesures prises par le président international le 19 février 2007, lorsqu'il a démis les présidents généraux et les vice-présidents à temps plein de leurs fonctions, relèvent seulement des affaires internes du syndicat et ne concernent pas les droits prévus à la convention collective. La compétence du Conseil, en vertu du *Code*, pour trancher des plaintes alléguant qu'un syndicat a manqué à son devoir de représentation juste envers ses membres ne s'étend pas, dans les circonstances de la présente affaire, à un examen de la décision de démettre de leurs fonctions les présidents généraux et les vice-présidents à temps plein.

[87] Le Conseil est d'avis que le courant jurisprudentiel qui a eu pour effet d'étendre la portée du devoir de représentation juste aux négociations collectives est peu utile en l'espèce. Dans *VIA Rail Canada inc.* c. *Cairns*, précitée; *Soulière*, 2002 CCRI 205, et *Reynolds et autres* (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT nº 607), le Conseil était saisi de plaintes de manquement au devoir de représentation juste dans lesquelles on y alléguait que le syndicat avait manqué à son devoir en raison de la manière avec laquelle il avait négocié les droits prévus à la convention collective. Le Conseil a conclu, et la Cour d'appel fédérale a confirmé, que le devoir de représentation juste s'étend à la négociation des conventions collectives. Cependant, la présente affaire ne porte pas sur la conduite du TUT lorsqu'il a négocié les droits prévus à la convention collective, mais plutôt sur la

décision du syndicat d'adopter une résolution interne, qui a eu pour effet de remplacer le comité de négociation et les présidents responsables du traitement des griefs au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Cette décision a été prise le jour même où le Conseil a rejeté la demande de déclaration de grève illégale présentée par le CN, en dépit du fait que le syndicat international du TUT n'avait pas donné son approbation à la grève. La présente plainte traite aussi de la manière avec laquelle le TUT a mis fin à ses activités à la suite des résultats du scrutin de représentation dans le cadre de la demande visant à déloger le syndicat présentée par la CFTC. Bien que le Conseil comprenne que les plaignants considéraient ces mesures comme étant des mesures de représailles, le Conseil n'a pas le mandat d'examiner à la loupe les mesures prises par le syndicat en vertu de ses statuts dans le contexte d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste.

[88] Cela dit, les éléments de preuve dont dispose le Conseil révèlent que le TUT a pris des mesures pour préserver les délais des griefs. Bien que les services de M. Secord n'aient jamais été réellement utilisés pour prêter main-forte quant au traitement des réclamations et des griefs aux bureaux du CGR-BG-105, le vice-président Sharpe a eu la permission de nommer M. Guy Ethier pour agir à titre de président général par intérim du CGR-BG-105, car MM. Sharpe et Armstrong travaillaient sur approximativement 100 à 120 griefs en même temps que le CN répondait à 200 autres griefs au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Pour la période allant de février à juin 2007, MM. Sharpe et Armstrong sont parvenus à s'entendre avec l'employeur le 19 juin 2007 pour prolonger les délais prescrits en ce qui concerne le troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Ces prolongations étaient conditionnelles à une stipulation prévoyant que tous les griefs concernés ne devaient pas être irrecevables au moment de l'application de la prolongation. L'entente n'avait pas pour effet de remédier aux problèmes relatifs aux délais quant à la période au cours de laquelle les anciens présidents généraux avaient la responsabilité des griefs, soit la période précédant février 2007. Bien que fort peu de griefs aient été renvoyés à l'arbitrage au cours de cette période, les plaignants n'ont pas fourni d'éléments de preuve suffisants démontrant que des plaignants individuels avaient été touchés par des questions de recevabilité des griefs à l'époque où les nouveaux présidents généraux du TUT en étaient responsables. Le Conseil est d'avis que les plaignants n'ont pas fourni d'éléments de preuve suffisants qui pourraient laisser croire que le TUT a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi dans le traitement des griefs, à la suite de la résolution qu'il a adoptée en février 2007.

[89] En ce qui a trait aux sommes d'argent qui seraient dues aux plaignants, le Conseil fait remarquer que ces sommes seraient dues en application des statuts, et non de la convention collective. Ce type d'affaires aurait dû être réglé directement avec le TUT, aux termes des statuts. Le Conseil n'a pas pour mandat de déterminer l'indemnisation à laquelle les anciens représentants du TUT ont droit, ni d'appliquer les dispositions des statuts du syndicat.

[90] Le TUT a soutenu que de faire droit à la présente plainte ne servirait aucune fin liée aux relations du travail qui soit protégée par l'article 37 ou, de manière plus générale, par le *Code*, surtout vu que le TUT a depuis été délogé par la CFTC. Les plaignants ont demandé au Conseil de déclarer que le TUT avait agi de manière contraire à l'article 37 du *Code*.

[91] Étant donné les conclusions exposées dans les présents motifs ainsi que le fait que la plainte ne soulève aucun droit prévu à la convention collective, rendre une conclusion que le TUT a agi en violation de l'article 37 ne servirait aucune fin liée aux relations du travail. Le TUT n'est plus l'agent négociateur des employés de l'unité de négociation. Le Conseil ne voit pas en quoi la plainte pourrait favoriser des relations du travail harmonieuses, tel que le prévoit le *Code*.

VI – Conclusion

[92] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil rejette les deux demandes d'ordonnances provisoires ainsi que la plainte principale fondée sur l'article 37 du *Code*.

[93] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Douglas G. Ruck, c.r.
Vice-président

Patrick J. Heinke
Membre

Daniel Charbonneau
Membre